



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



# Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol

Vzděláním k úspěchu bez bariér

Číslo projektu:

CZ.02.3.62/0.0/0.0/16\_037/0003942

Jan Brabec

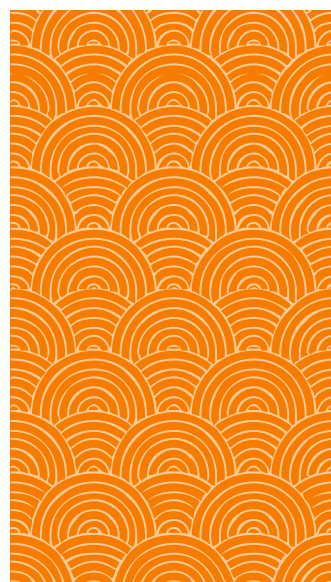
Barbora Kreislová

Lucie Zábranová

**VZDĚLÁVÁNÍ BEZ BAR\_ÉR**

## Obsah

1. Co je kariérové poradenství.....	4
1.1 Definice.....	4
1.2 Koncept CMS .....	5
1.3 Jaké by mělo být kariérové poradenství ve škole?.....	5
1.4 Kariérové poradenství pro žáky se SVP .....	9
2. Proč kariérové poradenství do škol? .....	10
2.1 Kontext a zdůvodnění.....	10
2.2 Legislativa .....	11
3. Profil kariérového poradce .....	13
3.1 Profesionální kvalifikace .....	13
3.2 Role poradce.....	14
3.3 Poradenský vztah.....	14
4. Specifika kariérového poradenství pro žáky se SVP .....	17
4.1 SVP a definice .....	17
4.2 Kariévní zralost.....	18
4.3 Specifika u dětí se zdravotním postižením .....	18
5. Kariérové poradenství ve výuce .....	22
5.1 Segment „Člověk a svět práce“ .....	22
5.2 Kariérové vzdělávání a CMS.....	24
5.3 Skupinové kariérové poradenství.....	27
5.4 Příklad dobré praxe: zapojení portálu Careers 2030 do výuky školních předmětů.....	28
6. Naše zkušenosti z kariérového poradenství pro žáky se SVP .....	30
Mapování silných stránek a kompetencí .....	31
Mapování kompetencí pomocí sestavování lodi.....	32
Modelování.....	32
Konkrétní příklady: .....	33
Slovníček vybraných pojmů .....	35
Literatura a online zdroje: .....	39



Vážení čtenáři,

tento manuál je určen pro pedagogické pracovníky, poradenské a podpůrné pracovníky, dále pro pracovníky v sociálních službách a pro všechny, kteří se zajímají o problematiku kariérového poradenství ve školách.

Kariérové poradenství chápeme jako podpůrný proces, který provází žáky nejen v průběhu jejich studia, ale dále po celý život. Kariéroví poradci pomáhají lidem hledat a nacházet takovou profesní dráhu, která bude v souladu s jejich aktuální situací. Ve škole jim můžete být oporou při rozhodování, kterou z cest se vydat, aby využili maximum svých znalostí, dovedností a zkušeností, a současně se cítili dobře – ve škole i osobním životě.

Tato publikace by měla sloužit především jako inspirace pro vaši práci ve škole. Neexistuje univerzální návod, jak nejlépe zavést kariérové poradenství do škol, stejně jako není jeden vzorový ideální kariérový poradce. Můžeme vám nabídnout jen jistá pravidla a principy, v rámci kterých lze kariérové poradenství realizovat. Na druhé straně stojí vaše vzdělání a zkušenosti, ale i kontext, ve kterém se pohybujete, podmínky, které máte k dispozici, a vaše jedinečná osobnost.

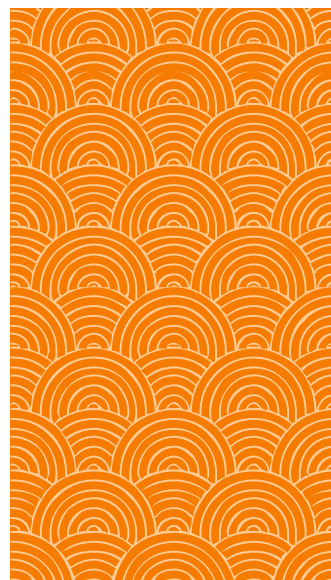
Info Kariéra

Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje, Tylova 33, 301 00 Plzeň,  
web: [www.infokariera.cz](http://www.infokariera.cz)

INFO KARIÉRA je součástí:

Krajského centra vzdělávání a Jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky,  
Plzeň, sady 5. května 42, web: [www.kcvjs.cz](http://www.kcvjs.cz)

Autoři: Mgr. Jan Brabec, Mgr. Barbora Kreislová, Mgr. Bc. Lucie Zábranová



# 1. Co je kariérové poradenství

## 1.1 Definice

Definice kariérového poradenství existuje celá řada. Dnes nejčastěji využívaná je definice kariérového poradenství, kterou zavedla OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj):

„Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.

Jsou to mj. aktivity realizované ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce.

Pod kariérové poradenství zahrnujeme i individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání, návrat do pracovního procesu. Tento komplex představuje služby jak pro jedince, kteří ještě nevstoupili na trh práce, tak pro uchazeče o zaměstnání, kteří si zaměstnání právě hledají, stejně jako pro ty, kteří jsou právě zaměstnání.“

(OECD 2004)

Tato definice rovněž pokrývá **zpřístupňování informací** o trhu práce a o možnostech vzdělávání a zaměstnání pomocí sběru a systematizace těchto informací a zajištěním jejich dostupnosti tehdy a tam, kde je lidé potřebují. Zahrnuje také **pomoc lidem při úvahách** o jejich přáních, zájmech, kompetencích, osobnostních vlastnostech, kvalifikacích a schopnostech a jejich sladění s dostupnými možnostmi vzdělávání a zaměstnání.

Současné pojetí kariérového poradenství klade důraz na **rozvoj dovedností**, které umožní žákům lépe se orientovat ve společnosti v budoucnosti, která se mění. Pracovní pozice budou proměnlivé a člověk se bude muset umět přizpůsobovat, analyzovat a rozšiřovat své dovednosti mnohem více než doposud. Povolání budou variabilnější a komplexnější, klíčovými budou **dovednosti pro řízení vlastní kariéry** (Career Management Skills = CMS).

## 1.2 Koncept CMS

Kariérové poradenství, které realizujeme (nejen) v projektu Vzdělávání k úspěchu bez bariér, je postaveno na konceptu **Career Management Skills (CMS) – dovednostech pro řízení kariéry**. Je to soubor dovedností, který má podpořit mladé lidi, aby se stali plnohodnotnými a samostatnými občany se schopností vyrovnávat se se změnami, které přináší dnešní doba. Dovednosti pro řízení kariéry odkazují na celou řadu kompetencí poskytujících strukturovaný způsob jak shromažďovat, analyzovat, syntetizovat informace a organizovat si vlastní vzdělávací a profesní dráhu, stejně jako být zodpovědný za svá rozhodnutí a z nich vyplývající změny.

Mezi tyto dovednosti řadíme:

1. **Sebepoznání** – zjišťování zájmů, hodnot a cílů, vlastností, schopností a dovedností jedince, sebeuvědomování s důrazem na kladné sebepojetí a posilování sebedůvěry a sebeúcty.
2. **Zjišťování informací o trhu práce** – shromažďování aktuálních informací o profesích, světě práce a tržních procesech, jejich kritická analýza, zkoumání pracovních možností, bourání stereotypů.
3. **Rozhodování a plánování** – zkoumání možností a volba, plánování dílčích kroků i dlouhodobějších cílů, adaptabilní plánování s alternativami.
4. **Sebeprezentace** - formulace své vlastní osobní identity, která odráží hodnoty, dovednosti, znalosti a zájmy; sebeprezentace před okolním světem, včetně potenciálních zaměstnavatelů, širších sítí a online prostoru (networkingové dovednosti).

## 1.3 Jaké by mělo být kariérové poradenství ve škole?

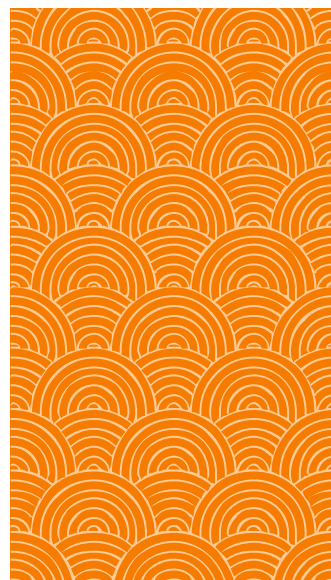
Nestačí vždy jen přidat exkurze, zavést kroužek pro děti, zvát odborníky z praxe na besedy apod. Stále potřebnější je, aby každý učitel uměl spojovat svůj předmět s reálným obrazem ve světě práce. Aby děti chápaly souvislost mezi tím, co se učí a jak mohou naučené dovednosti uplatnit v praxi.

Žáci by v ideálním případě měli pracovat průběžně (od první třídy do konce střední školy) na svém portfoliu, aby si dokázali uvědomit, v čem jsou dobří, co umí, a dokázali si to sami uspořádat do souvislostí a plánovat podle toho své další vzdělávání a svou kariéru.

Škola by měla být otevřená svému okolí, ve kterém je plno reálných příkladů. Učitelská profese by neměla být jedinou profesí, se kterou se děti reálně setkávají.

**To znamená, že kariérové poradenství ve škole by mělo být svébytným uceleným okruhem činností.**

V tomto pojetí kariérového poradenství by měli mít své role, podle náplně svých předmětů, všichni učitelé. Zároveň by mělo směřovat nejen k žákům, ale i k jejich rodičům. Rodiče mají na rozhodování svých dětí nezanedbatelný vliv



a školní kariérové poradenství může rodiče motivovat k rozumnému přístupu při podpoře jejich dětí ve vzdělávací a profesní volbě. Důležitou roli v tom hraje i třídní učitel, protože zná žáky zpravidla ze všech učitelů nejlépe.

Inspirací pro efektivní kariérové poradenství ve školách nám může být britská nadace **Gatsby Foundation**, která říká: „Dobré kariérové poradenství je klíčem k sociální mobilitě: ukazuje všem mladým lidem (bez ohledu na jejich sociální a rodinné zázemí), že existuje mnoho možností pro každého z nich, pomáhá jim učinit správná rozhodnutí a vybudovat cestu k uspokojivému profesnímu životu.“

Tato nadace stanovila **osm kritérií dobrého kariérového poradenství na škole:**

- 1. Stabilní kariérní program:** Na každé škole i učilišti by měl existovat program kariérového vzdělávání a poradenství přístupný a srozumitelný žákům, rodičům, učitelům, úřadům i zaměstnavatelům.
- 2. Práce s informacemi o kariérních možnostech a pracovním trhu:** Všichni žáci i rodiče by měli mít přístup k relevantním informacím o dalších studijních možnostech a o příležitostech na trhu práce. Aby se v těchto informacích lépe orientovali, potřebují často odbornou pomoc.
- 3. Individuální přístup k potřebám žáků:** Žáci procházejí ve vztahu ke kariérovému poradenství různými fázemi s různými potřebami. Konzultace a asistenci je třeba přizpůsobit jejich individuálním potřebám. Kariérový program školy musí důsledně respektovat rovnost příležitostí a diverzitu žáků.
- 4. Propojení učiva s pracovním uplatněním:** Všichni učitelé by měli poukazovat na možnost pracovního uplatnění probírané látky. Zvláště učitelé přírodovědných a technických předmětů by měli klást důraz na souvislost s různými obory a profesemi.
- 5. Kontakt se zaměstnavateli a zaměstnanci:** Každý žák by měl mít možnost dozvědět se přímo od zaměstnavatelů, jakou nabízejí práci, co požadují a kterých dovedností si nejvíc cení. Kontakt může probíhat různě, například formou besed, mentoringu nebo spolupráce s firmami.
- 6. Zkušenosti z pracovišť:** Každý žák by měl mít možnost osobně navštívit různá pracoviště, absolvovat exkurzi či praxi a práci si vyzkoušet, aby lépe pochopil, co která profese obnáší, a navázal užitečné kontakty.
- 7. Kontakt s vyšším odborným a vysokým školstvím:** Všichni žáci by si měli být vědomi celého spektra studijních možností, které se jim nabízejí. To znamená jak akademických, tak i odborných směrů a studia ve školách, v učilištích, na univerzitách nebo při práci.
- 8. Osobní/individuální poradenství:** Každý žák by měl mít možnost poradenských konzultací s kariérovým poradcem, ať už interním, nebo externím, za předpokladu, že je řádně vyškolený. Konzultace

by měly být dostupné vždy, když žáka čeká důležité rozhodnutí ve vztahu k dalšímu studiu či pracovnímu uplatnění. Konzultace by měli absolvovat všichni žáci, ale rozsah by se měl přizpůsobit individuálním potřebám.

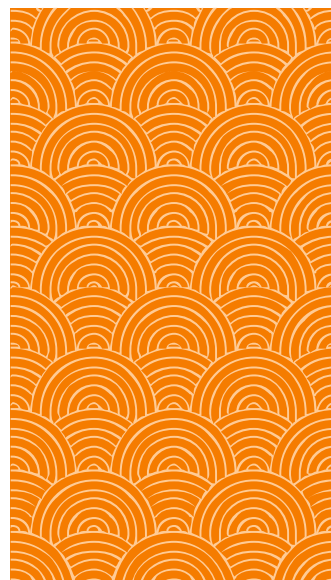
Těchto osm kritérií funguje v britském vzdělávacím systému a navazuje na tamní kulturní zvyklosti, proto není možné systém jednoduše zkopírovat do českého prostředí, nicméně inspirovat se jimi můžeme.

České školy toho v oblasti kariérového poradenství již mnoho dělají, aniž by si toho byly často vědomy. První krok k systematizaci poradenství ve škole tedy znamená **všechny tyto aktivity zmapovat**, podívat se, jak na sebe navazují, jak jsou naplánované a zda si učitelé, kteří je ve svých předmětech realizují, navzájem vyměňují informace.

Je důležité si uvědomit, že kariérní výchova a vzdělávání a kariérové poradenství pro žáky se ve školách uskutečňuje nejen v rámci jednotlivých vyučovacích předmětů a v realizaci výchovně-poradenských programů, ale i v neformálních třídních aktivitách a mimoškolní zájmové činnosti.

Učitelé by měli být schopni vysvětlit žákům a studentům, že nejen jejich volba školy, nejen jejich studijní výsledky, ale také osobnostní charakteristiky a schopnost sám aktivně řídit svůj osobní i profesní život jsou klíčem k úspěšnému žití v dnešní proměnlivé společnosti. Učitelé by měli aktivně podporovat rozvoj výše zmíněných schopností a dovedností, které toto řízení osobního a profesního života usnadňují a zefektivňují.

Další hodnotnou inspirací může být Nový Zéland, který v národním vzdělávacím rámci (2012-14), vymezujícím výše zmíněné dovednosti pro řízení vlastní kariéry, poskytuje tři sady standardů pro žáky sedmých a osmých tříd, žáky středních škol a studenty vysokých škol. Každá uvedená kompetence je vyjádřena formou výstupu učení. Standardy podporují a rozšiřují existující předepsané klíčové kompetence a poskytují tak konkrétní kontext pro rozvoj kariérových kompetencí žáků a studentů. V následující tabulce jsou uvedeny výsledky učení v rámci kariérového vzdělávání žáků a studentů základních, středních a vysokých škol:



Základní vzdělávání: 7. a 8. třída	Středoškolské vzdělávání	Terciální vzdělávání
S1: Sebeuvědomění, já a moje okolí a potenciál pro rozvoj	S1: Rozvoj sebeuvědomění	S1: Studenti mají silné uvědomění sebe sama, své identity, jazyka a kultury, jak vycházet s ostatními a svého potenciálu pro rozvoj. Umějí určit své sociální a kulturní vlivy a své místo na trhu práce a ve společnosti. Studenti jsou schopni posoudit, analyzovat a aplikovat tyto kompetence v životě, který právě žijí a touží v budoucnosti mít.
S2: Uvědomění o budoucích příležitostech a hodnota participace a přispívání	S2: Objevování příležitostí	S2: Studenti umějí identifikovat, hodnotit a chopit se příležitostí, které se jim v životě, vzdělávání a práci nabízí. Jsou si vědomi změn v regionální, národní i globální ekonomice a společnosti a jejich vlivu na svůj život, vzdělávání a práci.
S3: Rozhodování a plánování. Žáci si uvědomují potřebu identifikovat všechny dostupné možnosti, aby mohli činit informovaná rozhodnutí při plánování svých dalších kroků	S3: Zkoumání možností a volba	S3: Studenti činí informovaná rozhodnutí, a flexibilně realizují své životní, vzdělávací a pracovní plány. Jsou adaptabilní a reagují na změny. Umějí najít alternativní řešení, když se potýkají s překážkami, a mají odolnost a schopnost přizpůsobit se v momentech změn v životě, vzdělávání a pracovního prostředí
S4: Příprava a řízení přechodů na střední školu	S4: Plánování, řízení změn a přechodů	S4: Studenti rozvíjejí a formulují svou vlastní osobní identitu, která odráží jejich hodnoty, dovednosti, znalosti a zájmy. To je patrné z obsahu všech sdělení, která sdílejí s okolním světem, včetně potenciálních zaměstnavatelů, širších sítí a online prostoru

(Zdroj: Career Education Benchmarks, CareersNZ, 2012-2014)



## 1.4 Kariérové poradenství pro žáky se SVP

**Cílem kariérového poradenství je žákům umožnit, aby se vymanili z omezujících a tíživých stereotypů daných pohlavím, národnostním a sociálním původem, náboženstvím či zdravotním postižením. Čímž se dostáváme k tématu žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a zjišťujeme, že kariérové poradenství pro žáky se SVP se díky tomuto cíli prakticky neliší od kariérového poradenství pro žáky bez SVP.**

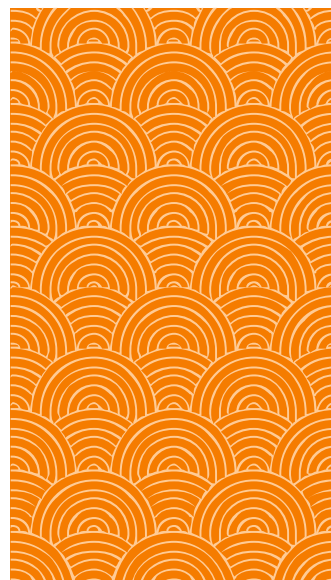
**Žáci se SVP**, kteří čelí nejrůznějším překážkám, mají stejný rozsah zájmů, dovedností, hodnot, aspirací a obav jako jakýkoli jiný žák. Rozdíl je dán pouze jednotlivým druhem handicapu dítěte, kterému kariérové poradenství lze přizpůsobit pomocí stanovených podpůrných opatření (kompenzační pomůcky a různé metody a formy vzdělávání a poradenství).

Například v našich programech jsme využívali lupy pro žáky se zrakovým postižením, tlumočníky do znakového jazyka pro žáky se sluchovým handicapem, přizpůsobovali jsme učební materiály podle druhů SVP a především jsme volili individuální tempo a přístup.

V mnoha evropských systémech školství má poradenství dlouhou historii. Poradenství ve školách může mít řadu forem, ale obvykle zahrnuje směs:

- kariérového vzdělávání (práce ve třídách podle kariérově zaměřeného kurikula);
- individuální poradenství nebo skupinové poradenství poskytované odborníkem;
- poskytování informací;
- kariérová podpora mimo rámec kurikula.

V některých školách může být jeho součástí také pracovní praxe a další přímé kontakty s trhem práce, často zprostředkované rodiči, zaměstnavateli nebo absolventy. Poradenství ve školách bylo důkladně zkoumáno, přičemž výzkumy ukázaly, že dobře řešené kariérové programy mohou mít dopad na účinnost vzdělávání žáků a studentů v rámci systému školství a na jejich schopnost efektivně zvládnout přechod do práce nebo dalšího vzdělávání a budovat úspěšnou kariéru.

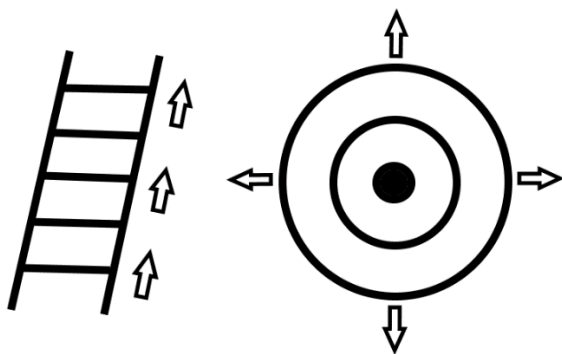


## 2. Proč kariérové poradenství do škol?

### 2.1 Kontext a zdůvodnění

Svět 21. století se mění rychleji, než byl člověk doposud zvyklý. Vlivem nevídaného propojení napříč kontinenty, přenosu dat, ale také zboží a rychlého cestování, vzniká bezpočet nových výzev, kterým musí člověk každý den čelit. Tento trend bývá i s ohledem na tempo technologického pokroku označován jako 4. průmyslová revoluce (Průmysl 4.0). Jeho důsledky však nepocítuje pouze svět práce, ale celý společenský systém a je prakticky jisté, že všudypřítomných změn, i s ohledem na vývoj klimatu, bude přibývat. I proto se často hovoří o celospolečenské transformaci a v souladu s výrazem Průmysl 4.0 se objevuje širší pojem **Společnost 4.0**.

Patrně nejvýraznějším rysem této proměny je širší množství možností, které se jejím vlivem otevírají. Doba přestává být předvídatelným kontextem, v rámci kterého platí generacemi zažitými způsoby fungování (v práci, ve vztazích apod.). Permanentní změna relativizuje jistoty dané např. vzděláním v tradičně perspektivních oborech, zaměstnáním u prestižních či prověřených zaměstnavatelů, protože i těchto zdánlivých jistot se týká zvyšující se tlak na inovaci a přizpůsobování. Kariéra tak pozbývá charakter lineárního postupu společensky očekávanou cestou (model „žebřík“) a vykazuje tendenci růst do šířky, integrovat a adaptovat (model „býčí oko“), jak poukazuje Mark Savickas (2005):



Taková situace s sebou zákonitě přináší nové požadavky na člověka, který má v takovém světě obstát. Jestliže starý svět práce i dalších (souvisejících) společenských struktur zaniká, resp. podléhá výrazným změnám, ten nový se ruku v ruce s tímto procesem vytváří. Jeho tvůrci jsou ve velké míře příslušníci **generace Y**, tzv. mileniálů a především **generace Z**, tedy současných žáků základních a středních škol. K tomu, aby tuto epochu přechodu důstojně a udržitelně zvládli, potřebují rozvíjet kompetence, které pro takový proces

budou klíčové. Potřebují vědět, že něco takového existuje, oč se jedná a jak s tím pracovat. A především potřebují poznat, že zmiňované kompetence pro tvorbu a řízení vlastní kariéry (CMS) úzce souvisí nejen s uplatněním na trhu práce, ale i s kvalitou života s ohledem na společnost.

Toto jsou **hlavní výzvy kariérového poradenství ve školním prostředí**, protože školy jsou a budou spolu s rodinami a segmenty trhu práce tím, kdo bude tyto tvůrce trhu práce vzdělávat, vychovávat a tím tvořit udržitelnou budoucnost. **Důrazem na kompetenční vzdělávání, kterému s ohledem na výše popsané trendy ustupuje tradiční vzdělávání oborové, získává pozice kariérového poradce na významu a důležitosti v rámci školního vzdělávacího systému.** Role kariérového poradce totiž úzce souvisí s procesem kariérového vzdělávání a celková koncepce zavádění kariérového poradenství na školu se stává významným tématem ve všech školních pracovištích, tj. i těch zaměřujících se na žáky se SVP. Podrobněji se tomuto bodu vrátíme v kapitole 5.

## 2.2 Legislativa

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 nahrazuje Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, tzv. Bílou knihu z roku 2001, která pozbyla platnosti. V průřezovém tématu Snižování nerovnosti ve vzdělávání se píše o individualizaci nabídky poradenských služeb. V dokumentu se uvádí, že poradenství je problematickým tématem České republiky, protože poskytované služby nejsou řízeny a kontrolovány z hlediska obsahu, a zároveň se potýká s nedostatkem finančních a lidských zdrojů.

Strategie vzdělávací politiky si klade v této oblasti několik cílů zaměřených na individualizaci, dostupnost a kvalitu poradenských služeb, zlepšení financování služeb a umožnění dálkového přístupu. Důležitým cílem je „**zlepšovat dostupnost a kvalitu kariérového poradenství zaměřeného na rozvoj dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy**“ (CMS).

V současné době je pozice kariérového poradce definována vyhláškou č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních v jejím aktuálním znění. Je zde zmíněn nejen obsah služeb, ale také úkoly jednotlivých organizací a standardní činnosti poraden v rozsahu pro děti a mládež. Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků určuje rozsah působení kariérových poradců na školách, případně pedagogů. Přesto není kariérový poradce ve školách definován jako samostatná pozice v rámci stávajícího zákona o pedagogických pracovnících, a chybí tudíž jak specializační



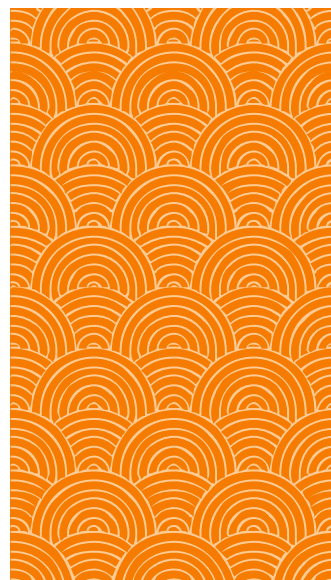
studium (poslední návrh kariérního řádu čítal 250 hodin) tak uvolněné hodiny pro výkon poradenské práce (jako v případě výchovných poradců).

Dlouhodobý záměr vzdělávání a vzdělávací soustavy České republiky na období 2015 – 2020 se věnuje kariérovému poradenství více, není pouze okrajovou oblastí jako ve většině dokumentů. Uvádí mj. **nutnost zajištění kvality poradenských služeb a zmiňuje úkol výchovných poradců poskytovat kariérové poradenství**. Nastupující trend se však více kloní k rozdělení těchto poradenských domén (tj. výchovné a kariérové poradenství) mezi dva nezávislé odborníky v rámci školy.

V dané oblasti jsou určeny následující **směry vývoje**:

- Rozvíjení informačního systému
- Vytvoření metodického portálu pro poradenské pracovníky
- Provázání kariérového poradenství s potřebami trhu práce
- Posilování spolupráce a koordinace poskytovatelů kariérového poradenství
- Zavedení cílených programů, které budou prohlubovat individuální schopnosti a zájmy
- Zavedení vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky

Výše zmíněné legislativní aspekty ukazují na trend hlouběji integrovat kariérové poradenství do stávajícího vzdělávacího systému včetně konkrétních kroků, které by k tomuto procesu měly přispívat. **Současný systém umožňuje vzdělávat kariérové poradce v rámci Šablon** (kurzy DVPP dle vyhlášky č. 317/2005 Sb.) stejně jako nastavení podmínek pro kariérové poradenství a kariérové vzdělávání v rámci stávajícího průřezového tématu (ZŠ) resp. vzdělávací oblasti (SŠ) Člověk a svět práce. Existují také strategické nástroje na úrovni zřizovatelů škol, na základě nichž lze vytvořit pozici kariérového poradce v rámci pedagogického sboru. Projekt, na jehož půdorysu vznikl i tento manuál, je pak jedním z dalších nástrojů, který směřuje k rozvoji a posílení kompetencí kariérových poradců v prostředí práce se žáky se SVP. Kariérové poradenství pro tuto cílovou skupinu je v kontextu zmíněné přípravy generace tvůrců nového trhu práce dosud málo probádanou, avšak významnou oblastí.



### 3. Profil kariérového poradce

#### 3.1 Profesionální kvalifikace

Pojďme se nejprve podívat, jak je definována profese „**Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu**“ v Národní soustavě povolání (NSP) a Národní soustavě kvalifikací (NSK):

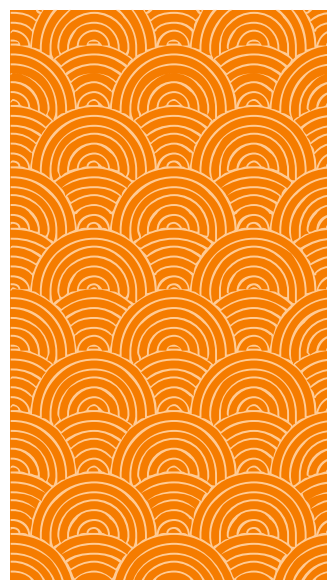
Kariérový poradce poskytuje aktuální informace zejména o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím kariérové diagnostiky, aktivizuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře.

Mezi jeho **pracovní činnosti** se řadí:

- Aktivizace a podpora klienta k zodpovědnému řízení vlastní kariéry (career management).
- Realizace individuálního nebo skupinového poradenství zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy.
- Identifikace schopností, zájmů, dovedností a vzdělávacích potřeb klientů s využitím kariérové diagnostiky.
- Poskytování informací o oborech, povoláních, profesních cestách, o vzdělávacích příležitostech, jak v oblasti formálního, tak neformálního celoživotního vzdělávání.
- Poskytování aktuálních odborných informací o trhu práce.
- Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí k volbě povolání pro rodiče, žáky, studenty, veřejnost.
- Vedení dokumentace k poskytované poradenské službě.
- Spolupráce v zájmu klienta s dalšími poradenskými subjekty.

Kariérový poradce by podle tohoto popisu měl mít následující **odborné kompetence**:

- Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství
- Vyhledávání, tvorba a poskytování kariérových informací pro přímou i bezkontaktní kariérovou práci s klientem (jednotlivcem i skupinami)
- Uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky
- Vedení poradenského rozhovoru s cílem získat základní kariérové informace
- Kariérová práce s jednotlivcem a se skupinou, individuální plány, metody skupinové kariérové práce
- Vedení evidencí, systemizace kariérových informací na regionální úrovni, práce s potenciálními zaměstnavateli
- Poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce
- Orientace v legislativě počátečního a dalšího vzdělávání včetně předpisů souvisejících s kariérovým poradenstvím



- Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management)

Mezi jeho **měkké kompetence** řadí NSP efektivní komunikaci, uspokojování zákaznických potřeb, samostatnost, řešení problémů, aktivní přístup, zvládání zátěže a objevování a orientace v informacích.

### 3.2 Role poradce

**Každý z nás je jiný**, má odlišné dispozice, zkušenosti, vzdělání... Ve svém životě zastáváme různé role – učitel/ka, poradce/kyně, manžel/ka, matka/otec, zaměstnanec/kyně a podobně. Pro dobré zvládnutí práce kariérového poradce je z našeho pohledu podstatné, abychom byli schopni navázat s žáky **spolupracující vztah, ve kterém jsme partneři** – jsme na stejné úrovni. Poradce není v roli experta, který radí, jakou školu má žák zvolit, ale v roli mentora, podporovatele, průvodce, který pomáhá rozvíjet kariérní dovednosti žáků.

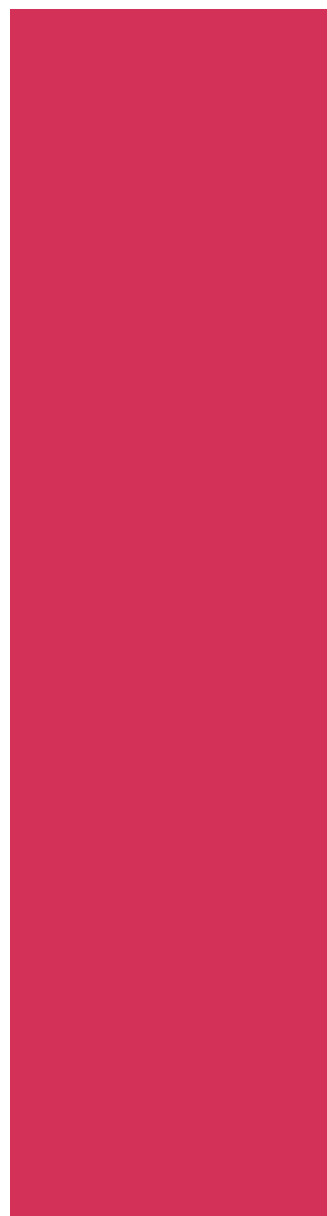
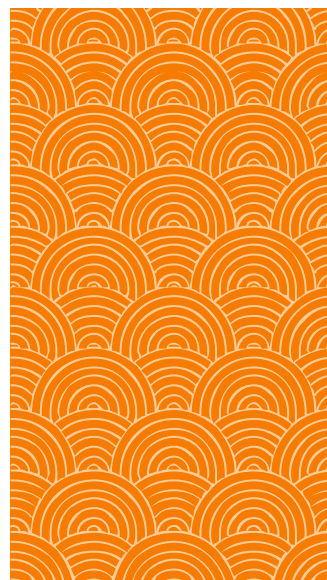
Poradce by měl více naslouchat než mluvit. Poradce není autoritou, ale člověkem s určitými zkušenostmi, který se zajímá o kontext žáka. Může nabízet možnosti, ale v zásadě by **kariérové poradenství mělo směřovat k tomu, aby se žák rozhodl sám**. Jeho cílem by nemělo být jen doporučování profesních a vzdělávacích možností, ale především vedení žáka při vlastním objevování a hodnocení těchto možností. Má spíše připravovat žáky na to, aby dokázali využívat příležitosti, které se nabízejí, a posílit je k větší samostatnosti a zodpovědnosti. I každý žák je jiný a potřebuje si najít svoji vlastní cestu.

Pokud je žák v pasivní roli a poradce nebo rodič rozhodují za něj, bude se tato situace pravděpodobně opakovat i v budoucnu a tento mladý člověk se nebude umět rozhodovat, natož pak přebírat za svá rozhodnutí odpovědnost. Vybavíme-li ale žáka dovednostmi, jako jsou orientace v informacích, rozhodování a plánování, budování sociálních vztahů, práce se změnou, sebeuvědomování, bude do budoucna schopen řídit si svou kariéru samostatně a nezávisle. Tomuto přístupu říkáme „zmocňující“.

### 3.3 Poradenský vztah

**Zmocňování (= Empowerment)** souvisí s posilováním sebejistoty a přesouváním zodpovědnosti na žáka. Každý poradce má při své práci možnost žákovi se SVP postupně dodávat odvahy, aby zvládal (alespoň nějaké) úkony sám. Je dobré tuto schopnost postupně upevňovat a prostřednictvím sebereflexe z ní činit vědomý proces. A jak poznáme, kdy je někdo dostatečně posílen (zmocněn)? Takový žák má:

- schopnost se rozhodovat,
- schopnost vyhledávat a vyhodnocovat informace,
- schopnost zvažovat příležitosti,
- schopnost asertivního jednání,



- pozitivní přístup,
- chuť aktivně se podílet na vlastním seberozvoji,
- schopnost vytváření pozitivního sebeobrazu.

Předpokladem **vybudování důvěrného vztahu** s žákem se SVP je rámec podpory (dle D. Wilsona, C Newtona):

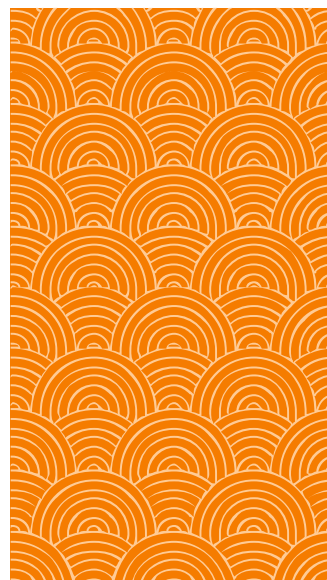
- Jsi OK! Nečekám, že budeš jiný. Jde o skutečné přijímání jinakosti, žák toto přijetí cítí.
- Pojď, probereme, uděláme to spolu! Ale konečné rozhodnutí je na tobě!
- Netlačit „na pilu“. Nespěchat, nesnažit se žáka zaškatulkovat, ani táhnout za sebou, ani tlačit před sebou, respektovat jeho individuální tempo.
- Spolupráce s rodinou. V každém věku žáka citlivě pracovat s kontextem celé rodiny.

Úvahy pomáhající při identifikaci a rozvoji kapacit dětí se SVP (podle Canadian Career Development Foundation):

- Zjistěte, kdo jsou a co mají rádi. Objevte jejich dar a talent, to jim pomůže samo o sobě. Kde mohou přispět své komunitě a sobě? Jak jejich dary a talenty využít k úspěšné kariéře?
- Zjistěte, jak jejich handicap ovlivňuje jejich život. Učí se věcem stejně nebo odlišně než ostatní? Co potřebují, aby mohli projevit své schopnosti a mohli přispívat?

**Některé metody respektující interakce:**

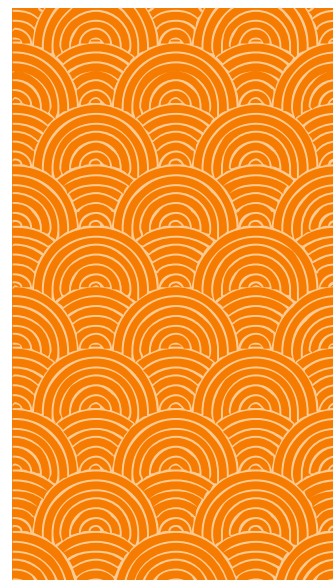
- Pamatujte, že žák je lidská bytost. Pokud má člověk zdravotní postižení, může to omezit jeho schopnost dělat určité věci, ale v žádném případě to neznamená, že je méněcenný nebo to omezuje jeho lidská práva.
- Nevytvářejte si domněnky, předpoklady, předsudky. Stereotypy založené na nepřesných předpokladech mohou omezit schopnost s žákem efektivně pracovat.
- Nejprve přemýšlejte o jeho zájmech, aktivitách a schopnostech - o tom, co může dělat - a pomozte mu, aby na nich systematicky stavěl. Zvažování omezení a zvláštních potřeb je až na druhém místě. Pomozte mu snažit se a budovat z kapacit.
- Naučte se komunikovat s žáky způsobem, který je respektující a zmocňující, zvláště před ostatními lidmi. To znamená oslovovat je způsobem, který posiluje jejich pozitivní vlastnosti.
- Uvědomte si, že vaším úkolem není "umísťovat" žáky, ale spíše pomáhat jim rozvíjet kariéerní cestu, pro kterou se rozhodnou a která jim dává smysl.
- Naslouchejte, když vyjadřují touhu po změně. Všichni žáci mají právo změnit svůj názor nebo se rozhodnout udělat něco jiného. **To**



**znamená, že při nich stojíme, i když si myslíme, že jejich rozhodnutí jsou špatná.**

- Uvědomte si, že v životě žáka se často dějí jiné věci, které mohou mít vliv na rozvoj kariéry. Možná budete muset být připraveni pomoci jim najít další zdroje podpory k řešení některých problémů, kterým čelí.
- Naučte se porozumět tomu, jakým způsobem chce žák žít a jak jeho kariérní rozvoj zapadá do těchto snů o životě.

Nezapomeňte, že mnoha mladým lidem, kteří čelí překážkám, zejména dětem se zdravotním postižením, mohlo být opakovaně řečeno o jejich omezeních a deficitech. Málokdy slychali nebo byli povzbuzováni k přemýšlení o svých schopnostech a aktivitách. Pomozte jim, aby se na sebe dívali v jiném a mnohem konstruktivnějším světle. Pokud mladý člověk (a jeho rodina) skutečně internalizují tento nový pohled na sebe, životní zkušenost člověka se pravděpodobně změní k lepšímu v průběhu času.





## 4. Specifika kariérového poradenství pro žáky se SVP

### 4.1 SVP a definice

**Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami (SVP)** je pojem, se kterým se (nejen) učitelé setkávají dnes a denně. Zároveň je to skupina dětí, která je velmi nesourodá. Jsou do ní řazeni žáci se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním a sociálním znevýhodněním. Pro ujasnění těchto pojmů uvádíme stručnou definici:

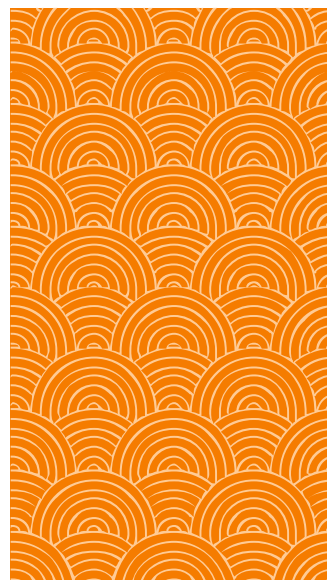
- **zdravotním postižením** se rozumí mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování;
- **zdravotní znevýhodnění** je zdravotní oslabení, dlouhodobá nemoc nebo lehčí zdravotní poruchy vedoucí k poruchám učení a chování, které vyžadují zohlednění při vzdělávání;
- **sociálním znevýhodněním** se rozumí:
  - a) rodinné prostředí s nízkým sociálně kulturním postavením, ohrožení sociálně patologickými jevy,
  - b) nařízená ústavní výchova nebo uložená ochranná výchova, nebo
  - c) postavení azylanta, osoby požívající doplňkové ochrany a účastníka řízení o udělení mezinárodní ochrany na území České republiky podle zvláštního právního předpisu.

(Často se pro tuto kategorii používá také pojem *žáci ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí*.)

Pro žáky se SVP zavedla novela školského zákona s platností od 1. září 2016 **podpůrná opatření**, což jsou úpravy ve vzdělávání a školských službách odpovídající zdravotnímu stavu, kulturnímu prostředí nebo jiným životním podmínkám žáků.

Podpůrná opatření se v podstatě odvíjí od znalosti jednotlivých žáků. Pedagogové mají přehled o působení žáka ve škole, znají jeho sociální zázemí, aktuální zdravotní stav či rodinnou situaci. Podle toho pak individuálně stanovují jednotlivé úpravy ve vyučování (například zasedací pořádek, délku vyučovacích jednotek, přestávek, vhodné metody a formy výuky, vhodné pomůcky).

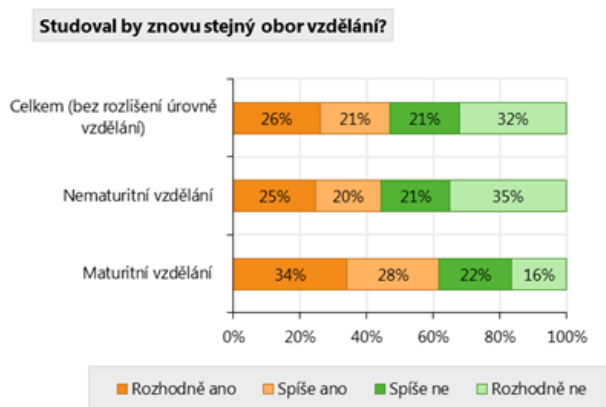
V předchozí kapitole jsme hovořili o budování respektujícího vztahu mezi žákem se SVP a poradcem. Takový vztah, založený na partnerském přístupu, jistě vede k lepšímu poznání žáka a jeho situace, tedy velmi přirozeně kopíruje požadavky dané novelou školského zákona.



## 4.2 Kariérní zralost

Aby žáci byli schopni na konci povinné školní docházky zvážit, jaké profesi, jakému oboru by se v budoucnu rádi věnovali, potřebují být „kariérně zralí“, tj. mít schopnost uskutečňovat informované, věku přiměřené kariérní rozhodnutí. Statistiky však ukazují, že žáci kolem patnáctého roku věku mají velmi omezené představy o možnostech budoucího povolání, mívají obvykle nevyhraněné odborné zájmy a zmatený obraz sebe sama.

Spokojenost **absolventů se zdravotním postižením s vybraným oborem není příliš vysoká, pouze 47 % z nich (v případě, že by mohli volit znovu) by si zvolilo stejný obor vzdělání.**



Jak uvádí portál Infoabsolvent.cz - ve srovnání s vyučenými i absolventy maturitních oborů z běžné populace, kde je podíl spokojených kolem dvou třetin, je **spokojenost absolventů se zdravotním postižením s vybraným studijním oborem nižší**. To naznačuje **větší problémy a omezení žáků se zdravotním postižením při výběru vhodného oboru a potřebu kariérového poradenství**.

## 4.3 Specifika u dětí se zdravotním postižením

U žáků se SVP, zejména se zdravotním postižením, je další volba profesního vzdělávání či nástup do zaměstnání o něco složitější. Přichází v období, kdy má žák tendence odpoutat se od rodiny a stát se rovnocenným členem vrstevnické skupiny. Bohužel se mu to kvůli odlišnosti málokdy daří, naplno si začíná uvědomovat svá omezení, která vyústí do problémů se sebepojetím, sebehodnocením, identitou.

Základní škola by měla nejpozději od 5. ročníku systematicky podporovat rozvoj **dovedností pro řízení kariéry** (již zmiňované career management skills - CMS). Je tady dostatek času na utváření budoucích představ o kariérní cestě a tento čas by se měl plně využít. Mezi hlavní úkoly tohoto procesu patří

vytváření předpokladů pro možnost správného rozhodování při volbě povolání či další vzdělávací cesty.

Na školním poradenství by se měl podílet zejména kariérový poradce (pokud je), výchovný poradce, třídní učitel, či učitelé, jejichž předměty mají na profesní uplatnění žáka přímý vliv. Po celý druhý stupeň tak pedagogové mohou sledovat zejména profesní zájmy a jejich trvalost, psychické předpoklady pro povolání, úroveň požadovaných školských vědomostí a návyků pro zvolené povolání, somatické předpoklady pro povolání, úroveň zručnosti, pracovní návyky, tempo, vytrvalost i unavitelnost, schopnost komunikovat, spolupracovat, míru samostatnosti atd.

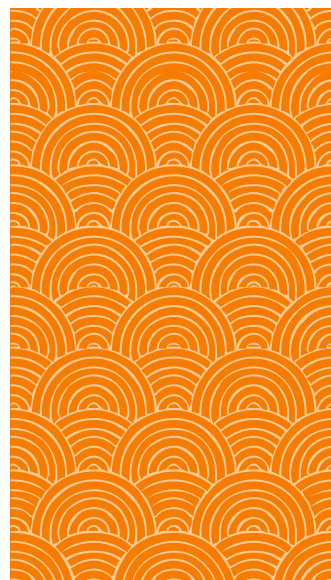
Diagnostikou profesní orientace se zabývají také pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra. Do celého procesu vstupují také rodiče, kteří své dítě znají nejdéle a většinou i nejlépe a proto je nezbytné s nimi spolupracovat.

**Při volbě dalšího vzdělávání je u žáka s postižením zapotřebí se zaměřit na několik faktorů, které mají pro rozhodnutí a následnou volbu zásadní význam.**

V první řadě se jedná o **postižení** jako takové (druh, intenzita), ale bereme v úvahu i jeho charakter. Zda je jedná o trvalý či přechodný stav, zda bude postižení progredovat či je neměnné. K dalším významným faktorům patří **vzdálenost** nové školy. Nabídka vhodných středních škol či oborů je znatelně menší, školy jsou hůře dostupné, s tím se pojí i často nutné odpoutání od rodiny. Žák si tedy mnohdy nevybírám podle kvality, ale podle dostupnosti a podle podmínek, které mu umožní získat optimální příležitost ke studiu.

Žáci se zdravotním postižením mají pochopitelně také potřebu **seberealizace**. Často už jen fakt, že pracují, že nejsou závislí na sociální podpoře a jsou finančně nezávislí, jim tuto potřebu naplňuje. Po dokončení školy často zjišťují, že jejich postižení a minimum zkušeností snižují šance na přiměřené pracovní uplatnění, a tak tu vzrůstá potřebnost kariérového poradenství a správné volby studijního či učebního oboru. Předpokladem k úspěšné seberealizaci je podchycení a rozvinutí těch vloh a schopností, které nejsou omezeny nebo deformovány orgánovou nebo funkční poruchou. Se seberealizací se pojí již zmiňované **zájmy**, ve kterých je možné hledat východisko pro další volbu povolání.

Dalším významným faktorem je možnost pracovního uplatnění v místě či přijatelném okruhu bydliště. Správná volba další profesní orientace těchto žáků (s přihlédnutím k jejich zájmům, možnostem i omezením) je klíčová pro jejich uplatnění v pracovní i sociální sféře. Má tak velký vliv na kvalitu jejich dalšího života.



Při výběru oboru je třeba zvážit nejen možnost žáka se SVP absolvovat vzdělání v daném oboru, ale později v něm skutečně pracovat. Je třeba vzít v úvahu zejména: **charakteristiky pracovního prostředí** (hlučnost, prašnost, chemické látky,...), **druh pracovních činností a jejich nároky** (požadavky na fyzickou zdatnost a mobilitu, nároky na způsob a formu komunikace, nároky na rychlost a přesnost práce, flexibilitu, odolnost vůči stresu apod.) a v neposlední řadě **způsob organizace práce** (nutnost cestovat, směnný provoz, práce večer, možnost pracovních úlev, zkrácení pracovní doby, práce z domova, apod.). Pro získání podrobných informací a vytvoření konkrétní představy o nárocích profese je vhodný **přímý kontakt žáků s potenciálními zaměstnavateli**.

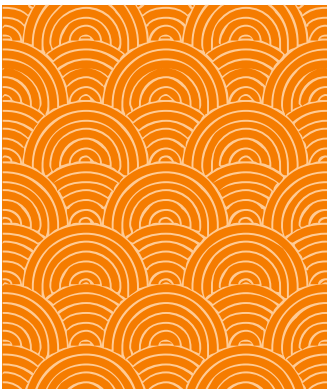
Do **příčin nesprávné volby dalšího vzdělávání** zahrnujeme nedostatečnou informovanost či nepochopení smyslu poradenských služeb realizovaných školou či školskými poradenskými zařízeními, nekompetentnost učitelů a poradenských pracovníků ke kariérovému poradenství, stále se měnící nároky na oborovou strukturu žáků na SŠ, nepružnost vzdělávacího systému v návaznosti na trh práce, odkládání rozhodnutí o volbě další školy, chybějící kooperace školy a rodiny, neaktuálnost informací a nízkou motivaci je získávat. Dále to, že v diagnostice se často pracuje jen s testy, není prostor na individuální poradenství a nezvažují se všechny faktory, které do této volby zasahují. U žáků se zdravotním postižením se jedná zejména o přecenění schopností žáka, kdy rodiče neuvažují realisticky k možnostem svého dítěte, dále žáci nemají jasnou představu o škole či daném povolání, rozhodnutí je pak založené na chybných představách a nereálných přáních. Jejich vysněná škola či povolání může tak být kontraindikační, chybí jim informace o vhodných oborech či profesích s ohledem na jejich postižení. Zde je zapotřebí mezioborové spolupráce.

Kariérový poradce poskytující poradenství osobám se zdravotním postižením přichází do kontaktu se širokou škálou klientů, kteří jsou ovlivňováni přímo i nepřímo svým postižením. Poradce musí počítat s určitou daností, nezvratností individuálních možností těchto osob a musí s nimi umět poradensky pracovat. Jeho cílem je, aby napomohl klientovi k vymezení a nalezení těch možností, které může použít při řešení své nepříznivé situace a jsou přínosné pro jeho soběstačnost, emancipaci a sociální začlenění.

U žáků se SVP se potřebujeme zaměřit na **maximální využití jejich osobního potenciálu**. Pro žáky s tělesným postižením je vhodné využít potenciál pro duševní práci, u mentálního postižení je třeba se naopak zaměřit na jejich manuální nebo tvůrčí dovednosti, u smyslově postižených na zbývající smysly. Zároveň bychom měli respektovat určité rysy, které se u osob se zdravotním postižením vyskytují. Ať už se jedná o citovou a podnětovou

deprivaci, nezkušenost s rozhodováním i zacházením s vlastním životem, s tím související proces osamostatnění, nízké sebevědomí, poruchy sebepojetí, emocionální labilitu či sníženou sociabilitu.

Celkový pohled na strukturu žáků se zdravotním postižením vstupujících do 1. ročníků podle druhu postižení dle statistik na infoabsolvent.cz je následující. Nejvýraznější skupinou jsou žáci s mentálním postižením (52,1 %), dále pak žáci s vývojovými poruchami (17,0 %) a žáci se souběžným postižením více vadami (16,4 %). Další významnou skupinu tvoří žáci s autismem (7,8 %).



Druh postižení	Počet žáků se ZP v 1. ročníku SŠ a VOŠ	% žáků v 1. ročnících SŠ a VOŠ
Mentální postižení	2657	52,10%
Sluchové postižení	109	2,10%
Zrakové postižení	61	1,20%
Vady řeči	30	0,60%
Tělesné postižení	143	2,80%
Vývojové poruchy	865	17,00%
Souběžné postižení více vadami	836	16,40%
Autismus	395	7,80%
Celkem	5096	100,00%

Zdroj: Infoabsolvent.cz (stav k 30. 9. 2016)



## 5. Kariérové poradenství ve výuce

### 5.1 Segment „Člověk a svět práce“

Prvky kariérového poradenství ve školní výuce se do velké míry odvíjí od náplně školního vzdělávacího plánu (ŠVP). Náplň ŠVP si tvoří škola na základě aktuálního rámcového vzdělávacího plánu (RVP), který nahradil klasické osnovy (poslední verze RVP k 1. 9. 2013). Otevírá se tím možnost tvorby ŠVP tak, aby co nejlépe naplňoval vzdělávací cíle s ohledem na možnosti školy, požadavky společnosti a především strukturu cílové skupiny, tj. žáků a jejich potřeb. V principu lze prvky kariérového poradenství nejlépe rozvíjet v segmentu **Člověk a svět práce**, proto se na něj podíváme podrobněji a ukážeme si, jaké možnosti skýtá jeho současná podoba a jakým směrem se ubírají jeho probíhající revize.

Průřezové téma Člověk a svět práce je složeno z jednotlivých okruhů navržených pro ZŠ, SŠ a gymnázia. Každý okruh obsahuje minimální doporučenou úroveň pro úpravy očekávaných **výstupů** v rámci podpůrných opatření. Vedle nich je definováno **učivo**, které daný okruh obsahuje.

Člověk a svět práce na **1. stupni ZŠ** (povinné všechny 4 okruhy):

- Práce s drobným materiálem
- Konstrukční činnosti
- Pěstitelské práce
- Příprava pokrmů

Člověk a svět práce na **2. stupni ZŠ** (Svět práce je povinný okruh, z ostatních školy vybírají podle svých možností minimálně jeden další):

- Práce s technologickými materiály
- Design a konstruování
- Pěstitelské práce, chovatelství
- Provoz a údržba domácnosti
- Příprava pokrmů
- Práce s laboratorní technikou
- Využití digitálních technologií
- **Svět práce**

Očekávané **výstupy** u žáka v okruhu Svět práce (2. stupeň ZŠ) – závazný pro 8. a 9. roč. s možností začít v 7. roč.:

- Orientuje se v pracovních činnostech vybraných profesí, v učebních oborech a středních školách
- Posoudí své možnosti v oblasti profesní případně pracovní orientace s přihlédnutím k potřebám běžného života

- Využije profesní informace a poradenské služby pro výběr dalšího vzdělávání
- Prokáže v modelových situacích prezentaci své osoby při ucházení se o zaměstnání – byl seznámen s právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů; byl seznámen s možnostmi využití poradenské pomoci v případě neúspěšného hledání zaměstnání.

Povinné učivo okruhu Svět práce na 2. stupni ZŠ:

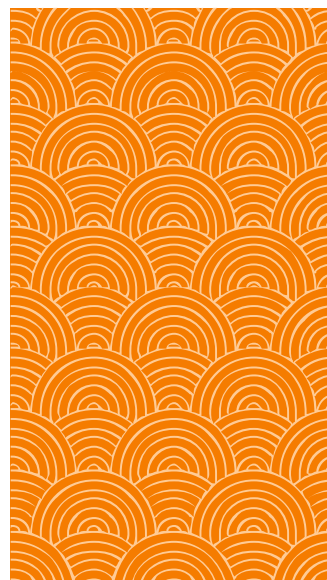
- **Trh práce** – povolání lidí, druhy pracovišť, pracovních prostředků, objektů, charakter pracovišť, charakter a druhy pracovních činností; požadavky kvalifikační, zdravotní a osobnostní; rovnost příležitostí na TP
- **Volba profesní orientace** – základní principy sebepoznávání: osobní zájmy a cíle, tělesná kondice a zdravotní stav, osobní vlastnosti a schopnosti, sebehodnocení, vlivy na volbu profesní orientace, informační základna pro volbu povolání, práce s profesními informacemi a využívání poradenských služeb
- **Možnosti vzdělávání** – náplň učebních a studijních oborů, přijímací řízení, informace a poradenské služby
- **Zaměstnání** – pracovní příležitosti v obci (regionu), způsoby hledání zaměstnání, psaní životopisu, pohovor u zaměstnavatele, problémy nezaměstnanosti, úřady práce, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů
- **Podnikání** – druhy a struktura organizací, nejčastější formy podnikání.

Témata oblasti **Svět práce** na **gymnáziu** (klade se velký důraz na praktickou aplikaci získaných dovedností, řešení modelových situací a práci s autentickými materiály; součástí mohou být i besedy s přizvanými odborníky):

- Finance
- Národní hospodářství a úloha státu v ekonomice
- Tržní ekonomika
- Pracovněprávní vztahy
- Trh práce a profesní volba

Oblast *Trh práce a profesní volba* (toto téma se začleňuje většinou do předmětu *Ekonomie*, popř. podobného předmětu):

- Profesní a vzdělávací nabídka, pohovor a výběrové řízení, pracovní úspěšnost a kariérní růst
- Dobrovolnictví, nabídka a poptávka po pracovních místech, informační, poradenské a zprostředkovatelské služby, pracovní trh v EU, globalizace pracovního trhu, profesní mobilita



- Rekvalifikace, celoživotní vzdělávání a osobní management – plánování osobní práce, time management, zaměstnání a mezilidské vztahy, zaměstnání a rodina, workholismus

Oblast **Svět práce ve středním odborném školství** (také zde se veškerá témata začleňují do předmětu Ekonomie nebo podobného zaměření v rámci konkrétní školy; obsah je podobný jako u gymnázií):

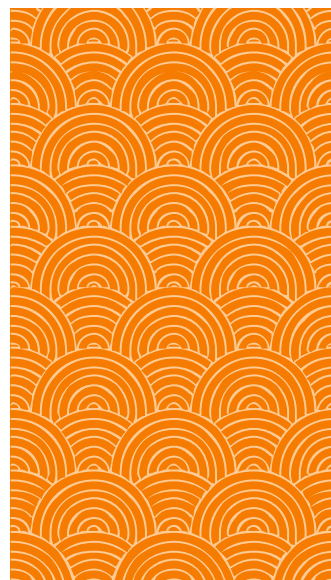
- Hlavní oblasti světa práce
- Trh práce
- Soustava školního vzdělávání
- Informační základna
- Písemná a verbální sebe prezentace
- Zákoník práce
- Soukromé podnikání
- Zaměstnanost

Minimální hodinová dotace určená pro vzdělávací oblast Člověk a svět práce je na 1. stupni ZŠ 5 hodin, na 2. stupni ZŠ 3 hodiny (z toho min. 2 hodiny je třeba věnovat tematickému okruhu Svět práce). S ohledem na důležitost a šíři oblasti, již pokrývá kariérové vzdělávání, vyvstává zřetelná potřeba **neomezovat se v tomto ohledu pouze na jeden vyučovaný předmět**. Oblasti, které by u žáků mohly rozvíjet CMS, je možno otevírat v téměř všech dalších předmětech. S ohledem na charakter CMS je pak klíčové především průřezové téma **Osobnostní a sociální výchova**.

V současnosti probíhají **revize RVP včetně segmentu Člověk a svět práce**, které se vlivem transformace trhu práce ještě více přiklánějí k akcentu na kompetenční vzdělávání a hlouběji pracují s tématem **podnikavost**. Není tím míněno adresné vzdělávání budoucích podnikatelů, nýbrž rozvoj kompetencí k podnikavosti ve smyslu pojetí, které možná lépe vystihuje anglický termín „enterprise“ (inovativní tvorba, iniciativa, aktivní a motivovaný přístup...). Kompetence k podnikavosti sestávají ve značné míře právě z tzv. měkkých kompetencí, přičemž podnikavost je mezi ně často řazena. Aby mohla být v rámci školní výuky rozvíjena, ukazuje se jako efektivní spojovat standardní náplně předmětů s reflexí jejich obsahu a způsobu, jakým si je žáci osvojují. Tím dochází k posilování přirozeného rozvoje CMS při zohledňování možností a kapacit žáků na příslušných stupních formálního vzdělávání.

## 5.2 Kariérové vzdělávání a CMS

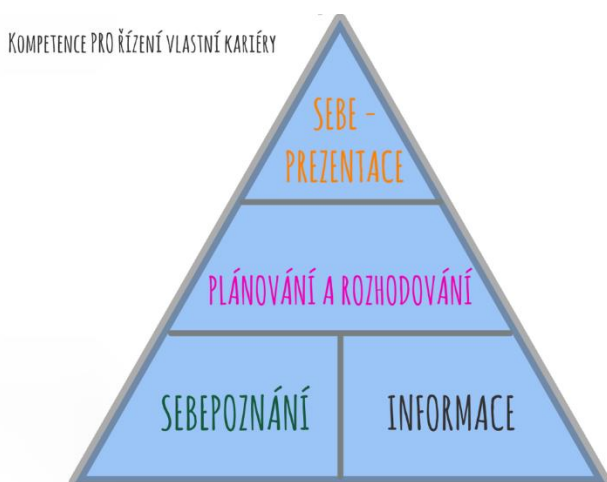
Z důvodu potřeb rozvíjet komplexní schopnosti a dovednosti generace budoucích tvůrců trhu práce se ukazuje jako vysoce efektivní cesta zaměřit se na rozvoj CMS v rámci širšího kurikula a nespoléhat pouze na předměty, které svým charakterem přirozeně toto téma otevírají (Svět práce, Osobnostní a





sociální výchova). Ty by měly zůstat klíčovými, ale i s ohledem na různá šetření a výzkumy (nejen v ČR, ale i v zahraničním kontextu) se ukazuje, že **nejefektivnějším přístupem je spojení strategie výuky CMS v rámci jednoho předmětu a zároveň jejich integrace do osnov (resp. ŠVP) jako povinné téma napříč kurikulem** (Sultana, 2012).

Koncept CMS, který popisujeme již od kapitoly 1.2, je v rámci moderního kariérového poradenství velmi významný, především díky své univerzálnosti a aplikovatelnosti na různé kulturní kontexty i situace ve školství. Napříč zeměmi, které s ním nějakým způsobem pracují, existuje více osvědčených modelů, přičemž jedním z nejsrozumitelnějších je finský model pyramidy:



Jednotlivé prvky pyramidy na sebe logicky navazují, přičemž klíčovou oblastí je v každém modelu **sebepoznání**. I z tohoto důvodu vystupuje vedle tématu Svět práce jako důležité zmíněné průřezové téma **Osobnostní a sociální výchova**, které má tři části (Jeřábek & Tupý, 2013):

- Osobnostní rozvoj
- Sociální rozvoj
- Morální rozvoj

V *Osobnostním rozvoji* jsou zahrnutá témata:

- Rozvoj schopností poznávání
- Sebepoznání a sebepojetí
- Seberegulace a sebeorganizace
- Psychohygiena
- Kreativita

V *Sociálním rozvoji* jsou zahrnutá témata:

- Poznávání lidí
- Mezilidské vztahy

- Komunikace
- Kooperace a kompetice

V *Morálním rozvoji* jsou zahrnuta témata:

- Řešení problémů a rozhodovací dovednosti
- Hodnoty, postoje a praktická etika



## Měkké kompetence

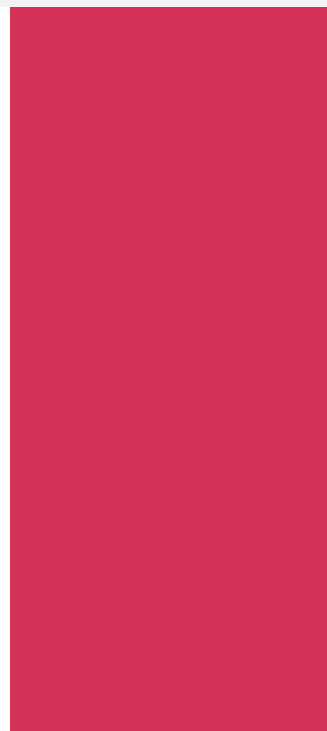
a01	<a href="#">Efektivní komunikace ▶</a>
a02	<a href="#">Kooperace (spolupráce) ▶</a>
a03	<a href="#">Kreativita ▶</a>
a04	<a href="#">Flexibilita ▶</a>
a05	<a href="#">Uspokojování zákaznických potřeb ▶</a>
a06	<a href="#">Výkonnost ▶</a>
a07	<a href="#">Samostatnost ▶</a>
a08	<a href="#">Řešení problémů ▶</a>
a09	<a href="#">Plánování a organizování práce ▶</a>
a10	<a href="#">Celoživotní učení ▶</a>
a11	<a href="#">Aktivní přístup ▶</a>
a12	<a href="#">Zvládání zátěže ▶</a>
a13	<a href="#">Objevování a orientace v informacích ▶</a>
a14	<a href="#">Vedení lidí (leadership) ▶</a>
a15	<a href="#">Ovlivňování ostatních ▶</a>

Efektivní komunikace ▼	zařadit do exportu
<p><b>Úroveň 0</b> formulování myšlenek jak v písemné, tak ústní podobě je značně problematické schopnost naslouchat druhým je omezená předávání informací ostatním je nahodilé, sporadické a kusé</p>	
<p><b>Úroveň 1</b> formulování myšlenek, zejména v písemné podobě, je pro něj obtížné mívá problémy s nasloucháním informace předává ostatním pouze na vyžádání jeho reakce na nečekané situace nelze předvídat</p>	
<p><b>Úroveň 2</b> v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě naslouchá ostatním bez větších obtíží sdílí informace reaguje přiměřeně na vzniklou situaci jeho komunikace není vždy přesvědčivá</p>	
<p><b>Úroveň 3</b> jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě naslouchá ostatním reaguje asertivně na vzniklou situaci dokáže svým projevem zaujmout ostatní toleruje názory ostatních</p>	
<p><b>Úroveň 4</b> formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni aktivně naslouchá ostatním zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené dokáže prezentovat před skupinou dokáže komunikaci otevřít vytváří prostředí, aby komunikovali i druziví a rozvíjí názory ostatních dokáže vyvolat konstruktivní konflikty vyžaduje zpětnou vazbu</p>	
<p><b>Úroveň 5</b> formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené dokáže prezentovat na velkém fóru a svým projevem dokáže druhé přesvědčit dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi dokáže využívat konstruktivní konflikty umí pracovat se zpětnou vazbou komunikuje s jinými kulturami</p>	

Měkké kompetence a příklad pětistupňové škály u efektivní komunikace, která může sloužit jako sebehodnotící nástroj např. pro tvorbu portfolia nebo orientaci ve vhodnosti jednotlivých profesí v rámci Katalogu povolání portálu NSP. Zdroj: nsp.cz – Centrální databáze kompetencí

Struktura témat průřezové oblasti Osobnostní a sociální výchova z velké části pokrývá dílčí tzv. **měkké kompetence**, jak je definuje portál Národní soustava povolání (NSP). Oblast kompetencí pro trh práce je zde poměrně důkladně zpracována v návaznosti na jednotlivé obory i profese, neboť jak už bylo zmíněno, v souladu s dynamikou změn trhu práce se posouvá i vzdělávací systém směrem od oborového vzdělávání ke vzdělávání kompetenčnímu.

NSP ve své Centrální databázi kompetencí definuje celkem 15 základních měkkých kompetencí, jejichž jednotlivé úrovně představuje na pětistupňové škále.



Práce s Centrální databází kompetencí umožňuje definovat úrovně všech 15 základních měkkých kompetencí u každého žáka rozličnými způsoby. **Ne každý je schopen pochopit jejich popis a význam, proto je vhodné zjednodušovat či nahrazovat některé výrazy jinými, srozumitelnějšími pojmy (např. namísto „kompetencí“ pracovat se „schopnostmi a dovednostmi“).**

Aktivní práci s měkkými kompetencemi lze zařadit jak do předmětů, jejichž profil odpovídá průřezové oblasti Osobnostní a sociální výchova, tak je lze celkem dobře zakomponovat do jednotlivých částí témat kurikula Člověk a svět práce. Jelikož je databáze NSP nastavena tak, že v každém oboru rozlišuje jednotlivé profese, lze si udělat představu, jaká profese vyžaduje specifickou kombinaci měkkých kompetencí včetně jejich úrovní.

Je tak možné otevřít databázi v rámci libovolného předmětu, který má vztah k určité oblasti (např. zeměpis – cestovní ruch, výtvarná výchova/geometrie – design, biologie – lesnictví apod.) a reflektovat nejen ono „proč“ se danou látku učít, nýbrž také, „jak“ získané poznatky dále rozvíjet a pracovat s nimi. Opět tím dochází u žáků k přirozenému posilování CMS, kam řadíme mj. i samotnou jejich reflexi (co mi jde lépe a kde mám rezervy, jak se mi pracovalo ve skupině...).

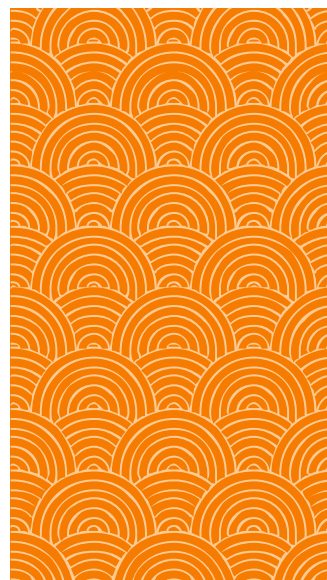
### 5.3 Skupinové kariérové poradenství

Pokud chceme zapojit kariérové poradenství do výuky, znamená to, že budeme pracovat nikoli s jednotlivci zvlášť, ale s celým třídním kolektivem (nebo jeho částí). Skupinová práce s sebou přináší pozitiva v tom, že si žáci mohou navzájem sdílet své zájmy, názory, pocity i obavy a zjišťují, že v tom nejsou sami. V kolektivu si konstruují a potvrzují vlastní identitu. Spolužáci mají na sebe navzájem velký neformální vliv, kterého lze pozitivně využívat. Předpokladem je ovšem to, že ve třídě panuje pozitivní klima a dobré vztahy.

Pokud třídní učitel ve spolupráci s kariérovým nebo výchovným poradcem pravidelně, systematicky **pracuje na zlepšování vztahů ve třídě**, může tak předejít neefektivnímu skupinovému poradenství.

Při skupinovém poradenství je vždy v úvodu vhodné seznámit všechny účastníky s pravidly a v průběhu poradenství je dodržovat. Pravidla mohou být následující:

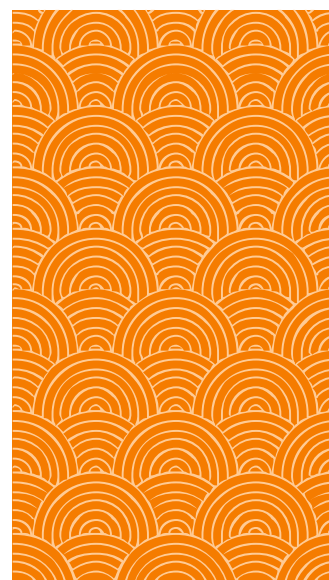
- Chránit a respektovat naslouchání mezi žáky a dospělými.
- Nerušit druhého, když mluví.
- Zachovat důvěrnost informací – co se ve skupině řekne, to ve skupině zůstane.
- Používat jazyk vhodný pro kontext a účastníky.
- Nehodnotit – vše je dobře, zaujímat věcný postoj s humorem a respektem.
- Zaměřit se konstruktivně – hledat především zdroje, potenciál, posilovat silné stránky.
- Zmocňovat – nechat iniciativu na straně žáků.



## 5.4 Příklad dobré praxe: zapojení portálu Careers 2030 do výuky školních předmětů

Na základě výše zmíněné dynamiky změn trhu práce se ukazuje jako vhodný prvek kariérového vzdělávání zařazování různých aktivit, které nějakým způsobem reflektují tento trend a přibližují srozumitelnou a kreativní formou svět měnících se profesí. Jedním takovým nástrojem je i kanadský portál Careers 2030 ([careers2030.cst.org](http://careers2030.cst.org)), který ilustrativně a celkem srozumitelnou angličtinou představuje nové či v brzké budoucnosti se etablující profese na globálním trhu práce.

Pokud vládnete angličtinou nebo máte kolegy, kteří by vám pomohli s přípravou, můžete zařadit práci s tímto portálem do výuky široké škály předmětů. Mimo samotné angličtiny, v rámci níž se použití nabízí nejvíce, lze s portálem pracovat i v předmětech zaměřených na rozvoj ICT dovedností či jiných, více či méně se vztahujících k tématu Svět práce (Volba povolání apod.) či Osobnostně sociální výchova (na gymnáziu v Plzeňském kraji dokonce zařadili práci s portálem do výuky matematiky).



Jobs of 2030 Articles Sources of Change About Speak to a CST Rep



Neighbourhood Watch Officer

SOCIAL SERVICES



Garbage Designer

MANUFACTURING AND CONSTRUCTION



Simplicity Expert

PROFESSIONAL SERVICES



Hotelier

HOSPITALITY AND RETAIL



Gero-kinesiologist

HEALTHCARE



End of Life Therapist

HEALTHCARE



Arctic Adventure Guide

CULTURE AND RECREATION



Urban Planner

PROFESSIONAL SERVICES

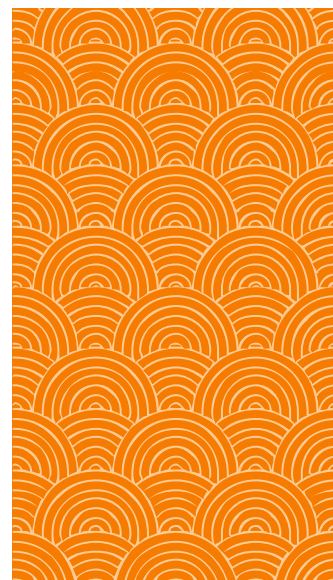
### Tip:

Při vhodné příležitosti otevřete téma, jaké profese žáci znají a dnes už se (téměř) nevyskytují. Můžete navrhnout vlastní tipy a nechat žáky, zda uhodnou, čím se dotyčný zabýval (např. bednář, vorař, perforatér či drnomistr – více na <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/drnomistr-vorar-kartacnik-profese-ktere-uz-zanikly/>).



# VZDĚLÁVÁNÍ BEZ BAR\_ÉR

*Poté se podívejte na portál Careers 2030 ([careers2030.cst.org](http://careers2030.cst.org)) a prozkoumejte společně vybrané profese, které naopak nedávno vznikly či teprve vznikají. Jaké kompetence potřebovali lidé pro zaniklá povolání a jaké potřebují a budou potřebovat pro ta nová? Naleznete nějaké shody? Je a bude zapotřebí jiných kompetencí? Do aktivity či diskuse lze zahrnout vlastní portfolia žáků či srovnat s databází NSP (karty jednotlivých profesí na Careers 2030 také obsahují popis vhodných či požadovaných kompetencí, stejně, jako zdůvodnění daného povolání).*



## 6. Naše zkušenosti z kariérového poradenství pro žáky se SVP

V rámci projektu **Vzděláním k úspěchu bez bariér** (VZBB) jsme měli možnost pracovat s žáky se sluchovým i zrakovým postižením, narušenou komunikační schopností, se specifickými poruchami učení (SPU) i s žáky s poruchou autistického spektra (PAS). Kariérové poradenství probíhalo jak ve skupině max. 12 žáků, tak prostřednictvím individuálního poradenství. Tyto skupiny byly vzhledem ke speciálně vzdělávacím potřebám žáků dosti heterogenní, a tak bylo nezbytností zajistit individuální přístup ke každému žákovi.

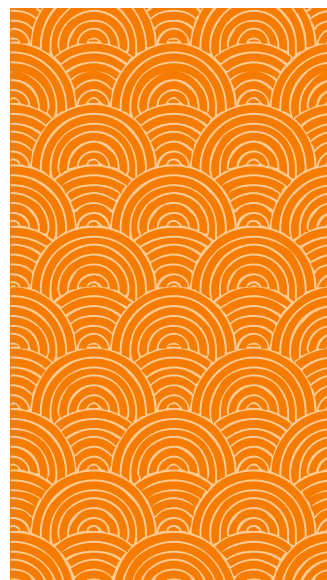
Pro projekt jsme sestavili program kariérového poradenství pro žáky se SVP 2. stupně ZŠ a všech ročníků SŠ, který se skládá ze tří dvoudenních bloků (1. Sebepoznávání, 2. Trh práce a 3. Sebe prezentace), kde je dostatek prostoru na jednotlivé aktivity, diskusi, sdílení svých názorů a postojů. Workshopy probíhaly mimo budovu školy v učebnách Info Kariéry. Intervaly mezi jednotlivými tematickými bloky byly vyplněny e-learningem a individuálním kariérovým poradenstvím (rozhovorem), kdy naopak kariéroví poradci během vyučování do školy za žáky dojížděli.

Cílem skupinového i individuálního poradenství bylo, aby si každý účastník dokázal pojmenovat své kariérové kompetence, pochopil jejich provázanost a osvojil si základní dovednosti a znalosti, jak se orientovat a pohybovat na trhu práce dle svých představ a cílů. Celý program byl postaven na podpoře sebevědomí žáků, na boření bariér a předsudků, na uvědomění si, co žáky baví a naplňuje, čemu by se dále chtěli věnovat, co by chtěli rozvinout.

U žáků se sluchovým postižením se nám osvědčila nezbytná vizualizace právě probíhané aktivity, zadání a pokynů. Žáci s narušenou komunikační schopností či s PAS se měli možnost vyjadřovat graficky či využít prostředků neverbální komunikace. U žáků se zrakovým postižením jsme naopak dbali na verbální vyjádření a na maximální využití haptiky.

Tyto základní zásady a principy se snažíme uplatňovat během celého kariérového poradenství ve všech aktivitách.

**Zde uvádíme ukázky několika aktivit, které jsme přizpůsobili možnostem vzdělávání zúčastněných žáků:**

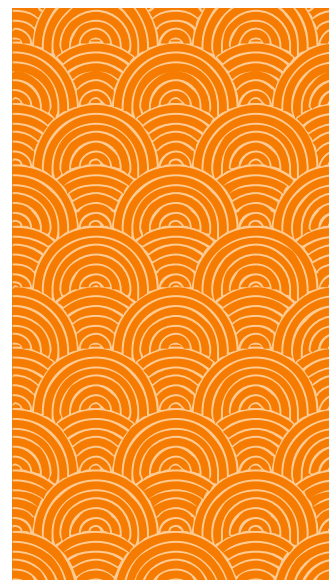




nutné, zjednodušujeme). Nalezené kompetence pak žáci zapisují do svých map silných stránek s uvědoměním situací, ve kterých tyto kompetence využívají.

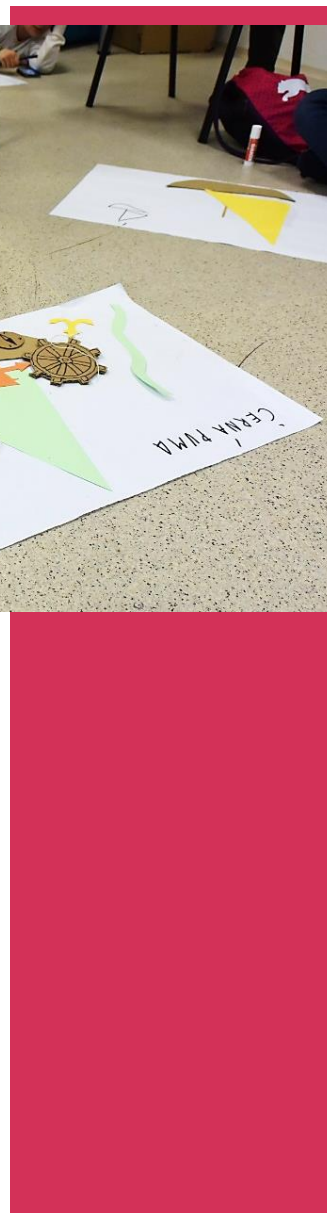
### Mapování kompetencí pomocí sestavování lodí

V případě žáků s těžší zrakovou vadou jsme mapování nahradili podobnou aktivitou, při které žáci využili svůj hmat. Vyšli jsme z alegorie lodě, jejíž trup znázorňoval žáka, a jejíž součásti (jako plachta, kormidlo, náklad, kompas...) znázorňovaly měkké kompetence. Vše bylo vystřiženo z tlustého kartonu. Nezbytností je u dětí se zrakovým handicapem všechny pokyny opakovaně detailně verbalizovat. Jednotlivé kompetence jsme si vysvětlovali a každý žák si vybral a nalepil na svou loď ty, o kterých se domníval, že jimi vládne (sdělovali jsme si konkrétní příklady, kdy je využívají). Pomocí jednotlivých předmětů (kompetencí) ovládají svou loď a řídí ji.



### Modelování

Pro žáky se zrakovým postižením hojně využíváme keramickou hlínu. Například při modelování svého superhrdiny žáci přemýšlí nad svými silnými stránkami a zároveň do hrdiny promítají svá přání - vysněné dovednosti a schopnosti, kterými by chtěli disponovat, vysněné činnosti. Následně přidávají slovní komentář a výsledek představují ostatním.



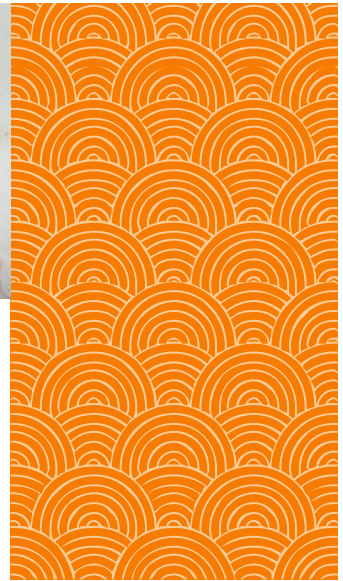




Catwoman



Superucho



Konkrétní příklady:

#### **Žákyně 1:**

Program kariérového poradenství ji zaujal a bavil. Líbilo se jí, že dané informace získala zábavnou formou, většinou pomocí her. Úkoly se jí zdály jednoduché, ale měla velké problémy s pochopením zadání, ne vždy rozuměla otázce, často jí musela pomáhat tlumočnice. Nejvíce problémů měla s vyplněním e-learningu, texty na ní byly moc dlouhé a složité, nedokázala se v nich orientovat, na rodiče se obrátit nemohla, úkoly tedy řešila nárazově s prarodiči nebo až při individuálních schůzkách s kariérovým poradcem a tlumočnicí ve škole.

Do Info Kariéry chodila ráda, vždy se něco nového dozvěděla, ve škole se spíše nudí. Díky proběhlým aktivitám si uvědomila, jak moc má ráda sport, že hodně času věnuje grafickým programům, kde pracuje s fotografiemi a snaží modelovat ve 3D. Zároveň přiznala, že doma o její budoucí škole a profesi hodně diskutují, doposud měla vybranou střední školu v Hradci Králové (Reprodukční grafik pro média), avšak po absolvování programu si myslí, že by mohla zkusit studovat grafický design na běžné střední škole v místě bydliště.

Dodala, že pomocí uceleného programu kariérového poradenství si zvedla sebevědomí, v rodině i ve třídě je v uzavřené komunitě a nyní zjistila, že se hravě dokáže vyrovnat ostatním s menším sluchovým postižením. Z tohoto důvodu se jí zdálo důležité vše, co zaznělo, nebo si vyzkoušela. Nejlepší pocit však měla ze sebeprezentace, uvědomila si, co vlastně všechno dělá a dokáže a není toho rozhodně málo. Mohla se pochlubit svými animacemi a spoluprací se spolkem neslyšících, pro který často natáčí krátká informační videa pro neslyšící. Měla možnost se postavit před slyšící publikum, které ji respektovalo a dalo jí možnost ukázat, co umí. Komunikační bariéra pro ni díky tlumočnicí byla minimální.

#### **Žák 2:**

Během programu kariérového poradenství si podal přihlášku ke vzdělávání na střední škole pro sluchově postižené – obor Asistent zubního technika, jako

druhou možnost zvolil na přání rodičů obor Zámečnick. Do Info Kariéry chodil rád, většina aktivit ho bavila. Cítí se však být nejistý v komunikaci, obtížně hledá slova a před neznámými lidmi se jeho vyjadřování podle jeho slov ještě zhoršuje. Aktivity zaměřené na komunikaci pro něj byly zátěžové, ale uznává, že potřebné.

V rámci celého programu se chtěl ujistit, zda jeho rozhodnutí o střední škole je správné. Přihlášku si podal spíše intuitivně, věděl, že by ho daný obor bavil, ale svoji volbu nedokázal přesně nikomu zdůvodnit. Proto byl rád, že si mohl uvědomit vlastní silné stránky a kompetence a svoji volbu si potvrdit. Velmi oceňoval exkurzi ve stomatologické laboratoři. Byl potěšen, že se seznámil s konkrétním zubním laborantem, který je navíc také sluchově postižený, a který ten mu dokázal, že byl schopný nejenom zvládnout střední školu s maturitní zkouškou, ale i se prosadit ve své profesi. Pokud bude potřeba, nabídnutou praxi určitě využije.

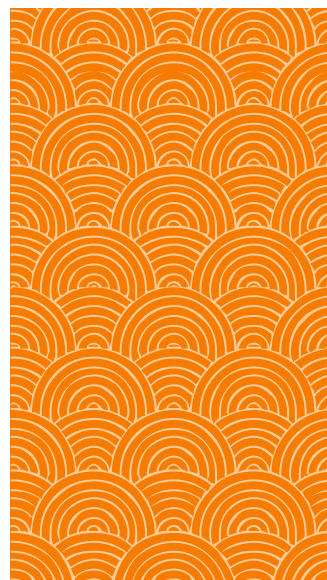
Před přijímacím pohovorem na střední škole se mu velmi hodil i trénink sebe prezentace. Tvrdil, že byl určitě méně nervózní, protože věděl, že toho o sobě může spoustu říct. (Těsně před poslední individuální schůzkou se dozvěděl, že byl přijat).

### **Žákyně 3:**

Byla za možnost navštěvovat program kariérového poradenství velmi ráda. Ráda poznává nové lidi (spolužáky), ve škole nemají možnost se potkávat a povídat si s žáky jiných ročníků, musí být jen na svém patře a ve své třídě, což pokládá za omezující. Tady měla příležitost blíže poznat spolužáky, které vídávala jen v šatně, ale nic o nich nevěděla. Zjistila, že někteří z nich se také hlásí nebo uvažují o střední škole s maturitou a mají podobné zájmy.

Navíc byla ráda, že mohla plně využít znakový jazyk při komunikaci s neslyšícími a díky tlumočnici, která celý program tlumočila, si osvojit spoustu nových znaků. Prostřednictvím sebepoznání a přípravy sebe prezentace si potvrdila své silné stránky a kompetence a nyní zvažuje svoji volbu střední školy a následného povolání. Na podání přihlášky na střední školu má ještě půl roku čas, ale nyní se cítí nerozhodná. Myslela si, že vystuduje asistenta zubního technika, ale vidí, že výstupy z kariérového poradenství ji spíše směřují k umělecké škole. Navíc, co se jí zdá nejdůležitější, je fakt, že se díky spoluúčastníci programu a tlumočnici dozvěděla o uměleckém oboru v Hradci Králové, který je také určen pro studenty se sluchovým postižením.

Toto vymezení je pro ni podstatné, protože potřebuje třídu s menším počtem studentů, vadí jí hluk, nesoustředí se. Začala se o profesi grafika více zajímat a zjistila, že většinu činností už si vyzkoušela, nebo se jim dokonce již delší dobu věnuje a že by ji tedy tato profese podle všeho bavila. Vše si ale potřebuje důkladně rozmyslet a poradit se s rodiči.



## Slovníček vybraných pojmů

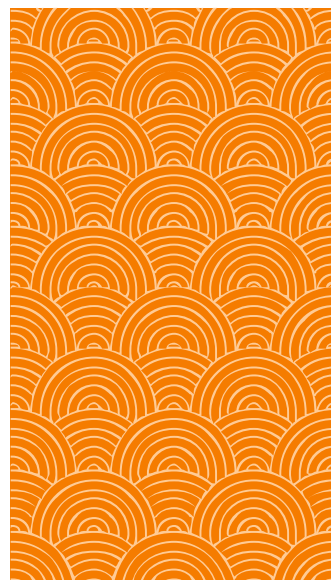
**Counseling** - širší pojem pro poradenství, úžeji pak přístup v rámci poradenské práce. Ten vychází z humanistického, na klienta orientovaného přístupu C. R. Rogerse, chápajícího tuto metodu jako vztah klienta a poradce, v němž poradce pomáhá za použití různých metod a technik klientovi zvládat aktuální situaci (ve vazbě na vzdělávání, profesi i jiná témata), aniž by mu odnímal jeho osobní zodpovědnost a svobodnou volbu.

**CMS (Career Management Skills)** - dovednosti řízení vlastní kariéry. Leitmotiv moderního přístupu ke kariérovému poradenství. Konceptualizuje jednotlivé prvky tak, aby s nimi mohl jedinec pracovat s ohledem na lepší vyrovnávání se se změnou a nejistotou, a posilovat tak svoji samostatnost. Základní kostra stojí na posloupnosti: sebepoznání – informace o trhu práce a vzdělávání – rozhodování a plánování – sebezprezentace.

**E-learning** - vzdělávací nástroj využívající informační a komunikační technologie (ICT), obvykle realizován v online, případně offline prostředí. Princip e-learningu spočívá v logické a propracované posloupnosti informací a úkolů, jejichž osvojení a vypracování vede k nabytí specifických znalostí a dovedností bez přímého vedení učitelem, lektorem apod. V souvislosti s e-learningem se lze také setkat s pojmem blended learning (b-learning), který představuje kombinaci standardní výuky s e-learningem.

**Empowerment** - zmocňování. Proces vedoucí ke zvyšování klientovy úrovně samostatnosti, sebejistoty a zodpovědnosti za vlastní svobodné jednání. Úzce souvisí s rozvojem CMS a prostřednictvím sebereflexe se stává vědomým procesem.

**Infoabsolvent** - webový portál spravovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, zaměřený na informace pro volbu dalšího vzdělávání i přechodu ze vzdělávacího procesu na trh práce. Obsahuje kompletní databázi od učilišť po vysoké školy v rámci celé ČR. Jeho součástí je také zdarma dostupný Profitest designovaný na cílovou skupinu okolo 14 let (9. roč. ZŠ). Databáze je propojena resp. čerpá údaje z Národní soustavy povolání, a tvoří tak základní online nástroj pro kariérové poradenství (nejen) ve školním prostředí.



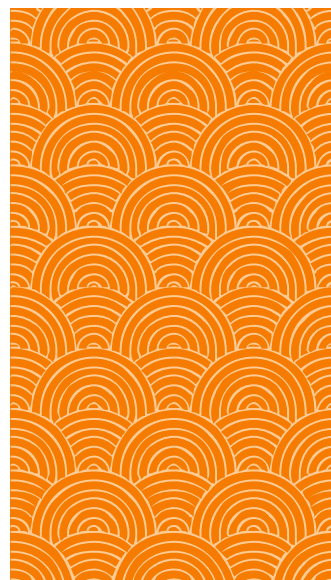
**Kariéra** - životní cesta realizace vlastního potenciálu skrze tvůrčí činnost, která přináší prostředky pro důstojné živobytí a obohacuje společnost o přidanou hodnotu. Kariéra je širší pojem než práce, profese či společenské postavení. S ohledem na společenské změny související mj. s Průmyslem 4.0 čím dál více integruje témata jako adaptace, osobní rozvoj či seberealizace.

**Kariérová diagnostika** - analýza aktuálního stavu klienta a stanovení jeho potřebných předpokladů s ohledem na kariérní dráhu. Lze ji provádět testovými i netestovými metodami (rozhovor, kreativní techniky...). Představuje cestu k určení východiskových bodů pro samotnou poradenskou práci, proto její výstupy nemají mít charakter určování „vhodného“ vzdělávání, povolání apod. V tomto ohledu proto není používání pojmů diagnostika, diagnostikování zcela přesné (zvláště uvažíme-li, že pojem diagnóza původně zahrnuje určení a klasifikaci nějakého obvykle nežádoucího stavu).

**Kariérové informace** - klíčový faktor pro práci v kariérovém poradenství. Představují širší pojem, neboť kariérové informace mohou být jak od klienta (vzdělávací a pracovní anamnéza, silné stránky, osobní preference, zdravotní, rodinné a další faktory), tak pro klienta (informace o možnostech vzdělávání, trhu práce, mobilitách atd.). Práce s kariérovými informacemi představuje jak poradenskou kompetenci, tak se na straně klienta řadí mezi CMS.

**Kariérové poradenství** - typ služby tzv. pomáhajících profesí vyskytující se ve školním prostředí, na úřadech práce, neziskovém i soukromém sektoru. Jeho pozice v rámci školských pracovišť spadá obvykle pod agendu výchovných poradců, v rámci různých strategických opatření se zřizují i samostatné pozice kariérového poradce uvnitř pedagogického sboru (byť dosud jeho ukotvení v kariérním řádu školského zákona chybí). S ohledem na společenské změny se kariérové poradenství posouvá od čisté asistence při výběru profesního směřování k modelu, který integruje více složek (rozvoj CMS, hodnotová orientace, osobní rozvoj) a překrývá se s pojetím celoživotní poradenské služby známé z anglosaského světa (lifelong guidance).

**Kariérové vzdělávání** - proces spojený s celoživotním učením a přirozeně se vyskytující tam, kde se pracuje s tématem kariéry (kariérové poradenství, RVP Člověk a svět práce apod.). Kariérové učení se vyčleňuje jako důležitá složka vědomého konstituování vlastního kariérového profilu jedince (žáka, studenta...). Kromě osvojování si informací ze světa práce (přehled o profesích, kvalifikačních požadavcích, oborových specifikách atd.) představuje stále více vědomé osvojování kompetencí pro úspěšný kariérní růst (reflexe vlastního učebního procesu, kompetence pro trh práce – tvrdé a měkké, zkušenostní



učení...). V principu jde o širší vzdělávací proces, jehož součástí je celý pedagogický sbor, přičemž kariérový poradce v něm představuje koordinační a reflektující složku.

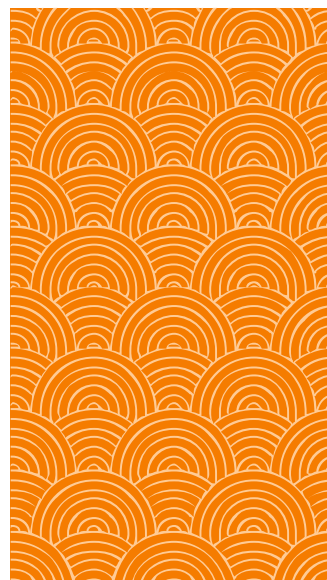
**Kompetence** - souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot umožňující uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. V kontextu profesní orientace vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností. Říkají, co má zaměstnanec znát, umět a jak se má chovat. Rozdělují se na odborné, obecné a měkké (viz [kompetence.nsp.cz](http://kompetence.nsp.cz)).

**Mentoring** - samostatná metoda/přístup práce v procesu učení a poradenství. V kariérovém poradenství jedna ze strategií založená na rovnocenném vztahu klient – poradce. Mentor vystupuje jako zkušenější osoba, která zjišťuje stav, pozice a motivace klienta (mentee) a případně nabízí vlastní zkušenosti či informace jako alternativy k diskusi. Vyžaduje bezpečnou atmosféru důvěry, dostatek času a především ochotu klienta tímto způsobem spolupracovat. Může fungovat jak samostatně, tak v kombinaci s jinými strategiemi či metodami.

**Měkké kompetence** - (původně z angl. soft skills) označení pro soubor požadavků, potřebných pro kvalitní pracovní výkon, které nejsou závislé na konkrétní odbornosti, ale na komplexních schopnostech člověka. Tyto kompetence mají průřezový charakter a jsou napříč obory přenositelné a uplatnitelné. S dynamikou změn trhu práce jejich význam a související potřeba jejich rozvoje vzrůstá a tvoří významný pilíř kariérového učení.

**Národní soustava kvalifikací (NSK)** - veřejně dostupná databáze spravovaná MŠMT ČR. Jedná se o portál vzniklý v návaznosti na zákon a č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Obsahuje databázi všech aktuálních profesních kvalifikací v rámci českého trhu práce, v rámci nichž lze vykonat zkoušku, včetně subjektů, které jsou pro danou zkoušku autorizovanou osobou, a příslušných kvalifikačních a hodnotících standardů. Součástí stávající NSK je též profesní kvalifikace „Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu“.

**Národní soustava povolání (NSP)** - veřejně dostupná databáze spravovaná MPSV ČR. Vedle katalogu povolání obsahuje též Centrální databázi kompetencí s podrobným popisem úrovní jednotlivých měkkých kompetencí i vztahem tvrdých kompetencí k daným profesím a související míře kvalifikace.

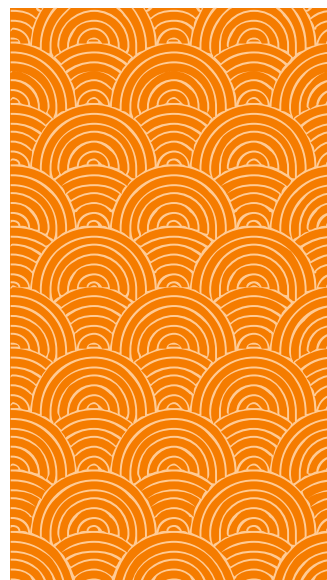


**Networking** - proces, v rámci něhož jedinec navazuje širší vazby v rámci společenských interakcí a tvoří si tak vlastní síť kontaktů. Dovednosti aktivního networkingu patří mezi CMS a jeho vědomý rozvoj a využívání v různých kontextech (pracovní, osobní) zvyšuje nejen samotnou efektivitu navazování nových vztahů a vytváření kontaktů, ale též zvyšuje šance na úspěšný kariérní růst. Samotný networking může být formální i neformální, lze se při něm řídit různými pravidly a vyskytuje se jak v prostředí přirozených mezilidských interakcí, tak v online prostředí.

**Portfolio** - soubor/souhrn důkazů vlastních kompetencí (znalostí, schopností a dovedností). Portfolio představuje důležitý faktor při postupném budování kariérního profilu a identity ve společnosti. Je cenným zdrojem informací k prezentaci na trhu práce (písemné – v životopisu i ústní – při pohovoru). Např. NÚV rozlišuje portfolio pracovní (dokumentační), ukázkové (reprezentační) a hodnotící (diagnostické). Portfolio vzniká postupným doplňováním (vysvědčení, certifikáty, diplomy, osvědčení apod.) a může mít jak fyzickou, tak elektronickou podobu.

**Stereotyp** - neměnný soubor představ o člověku nebo skupině lidí, který významně ovlivňuje vnímání, hodnocení i postoje vůči nim. Pro stereotyp je typické nerozlišené a paušální přisuzování určitých rysů a vlastností bez výjimek všem členům dané skupiny. Má spíše iracionální povahu, a přestože může být vytvořen na základě vlastní zkušenosti, ve většině případů vzniká přeceněním jednotlivé události či osoby a následným zobecněním na celou skupinu.

**SVP** - žáci se speciálními vzdělávacími potřebami (dále jen SVP). Do této skupiny žáků patří dle školského zákona a jeho prováděcích předpisů žáci se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním a sociálním znevýhodněním. Určováním SVP je ze zákona povinno školské poradenské zařízení, kterým je buď pedagogicko-psychologická poradna, nebo speciálně pedagogické centrum.



## Literatura a online zdroje:

- Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN). *Důkazy k celoživotnímu poradenství. PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH ZJIŠTĚNÍ PRO ÚČINNOU POLITIKU A PRAXI*. ELGPN Tools No. 3, European Lifelong Guidance Policy Network. Dostupné na: <http://www.euroguidance.cz/publikace/celozivotni-poradenstvi.pdf>
- NÚV. *Kariérový management v průběhu života*. Dostupné na: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-27>
- Národní soustava kvalifikací (NSK). Dostupné na <http://www.narodnikvalifikace.cz>
- Národní soustava povolání (NSP). Dostupné na <http://www.nsp.cz>
- VOSMIK, Miroslav. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Raabe, [2018]. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-357-5.
- KOŠŤÁLOVÁ, Helena; CUDLÍNOVÁ Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.
- WALSH, W. Bruce; SAVICKAS, Mark L. *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates Inc., 2005. ISBN 1-4106-1304-6.
- JEŘÁBEK, Jaroslav; TUPÝ, Jan. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2013. ISBN 80-7178-827-9.
- SULTANA, Ronald G. *Learning Career Management Skills in Europe: A Critical Review*. Journal of Education and Work. Abingdon on Thames: Routledge Taylor and Francis, 2012. ISSN 1469-9435, s. 225 – 248.

